

# Bab I

## Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang

Divisi Pengembangan Sumber Daya Manusia, atau lebih sering disebut *Human Development Department* (HRD) adalah suatu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki tugas menata dan mengatur sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Dengan semakin berkembangnya teknologi pengalihan tugas tugas hrd yang dilakukan secara manual saat ini sudah menggunakan teknologi komputer berupa system aplikasi *human resources informasi system* (HRIS). Penggunaan aplikasi *human resources informastion system* membantu hrd dalam pembayaran upah karyawan, pengajuan cuti, pembagian waktu kerja (shift), pelaksanaan rencana pengembangan dan pelatihan karyawan, menganalisa prestasi karyawan, lowongan kerja dan penambahan karyawan, hingga pemutusan hubungan kerja. (Ruel, H and Kaap, H, 2012)

Penelitian ini mengambil objek di PT. Bank X Tbk, dimana PT. Bank X merupakan organisasi yang juga mengandalkan sumber daya manusia dalam menopang dan memperlancar proses kegiatan dan operasional bank, untuk penyediaan sumber daya manusia yang handal PT. Bank X menggunakan system aplikasi *human resources informastion system* dalam seleksi dan perekrutan karyawan baru. Namun penggunaan aplikasi human resources informastion system (HRIS) oleh PT. Bank X Tbk saat ini belum maksimal dan belum flexibel:

seperti absensi karyawan yang harus dilakukan pada perangkat komputer. Selain itu aplikasi HRIS yang digunakan pada PT. Bank X belum mencakup pembayaran gaji karyawan. Dalam hal kinerja perusahaan PT. Bank X yang merupakan lembaga jasa keuangan dimana dalam pelaksanaan operasionalnya harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh OJK. PT. Bank X merupakan bank buku 2 dengan tingkatan kinerja pada tahun 2018 sampai dengan 2020 sebagai berikut ::

**Tabel 1.1. Laporan dana pihak ke 3 PT. Bank X Tbk**

(dalam jutaan rupiah)

	2020	2019	2018
Simpanan Deposits	4.121.760	3.613.089	3.316.467
Laba operasional	7.688	16.936	10.958

Sumber laporan umum PT. Bank X tahun 2020.

Dari tabel diatas menunjukkan adanya peningkatan dana pihak ke 3 dari 3,316,467 pada tahun 2018 meningkat 8,9% menjadi 3.613.089 pada tahun 2019 dan meningkat kembali sebesar 14% pada tahun 2020 menjadi 4.121.760,-. Peningkatan dana pihak ke 3 dari tahun 2018 ke 2019 diikuti dengan peningkatan laba operasional PT. Bank X sebesar 54,55% dari 10,958 milyar pada tahun 2018 menjadi 16,936 milyar pada tahun 2019, namun peningkatan dana pihak ke 3 pada 2020 tidak diikuti dengan laba operasional yang justru mengalami penurunan sebesar 54,6%. Dari sisi kesehatan bank, PT. Bank X Tbk memiliki tingkat kesehatan yang baik walaupun profit mengalami penurunan pada tahun 2020 namun laba operasionalnya masih bernilai positif dan tingkat kepercayaan nasabah terhadap PT. Bank X masih terjaga dengan baik hal ini dikarenakan

pelayanan yang prima dan memuaskan dari sumber daya manusia PT. Bank X Tbk kepada nasabah serta adanya inovasi aplikasi system pelayanan yang membuat transaksi lebih cepat dan mudah. (Sumber laporan umum PT. Bank X tahun 2020).

Sistem manajemen kinerja dikembangkan sebagai alat untuk memantau dan mempertahankan pengendalian organisasi yang merupakan proses untuk mengendalikan sebuah organisasi menjalankan rencana tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan dan sasaran (Mansor, Chakraborty, 2012). Sistem manajemen kinerja membantu manajer untuk memantau kinerja pegawai, karena dalam industri jasa kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi. (Norman & Kabwe, 2015; Yunitasari, Haribowo, & Utami, 2014).

Penggunaan *human resources informastion system* akan semakin ditingkatkan ketika karyawan berkomitmen secara efektif untuk organisasi mereka, termasuk di PT. Bank X Tbk. Berdasarkan asumsi ini, dapat dijelaskan bahwa komitmen yang efektif meningkatkan kapasitas inovasi individu. Semakin tinggi komitmen karyawan, semakin mereka mencoba mengadopsi teknologi baru seperti *human resources informastion system* (Gruman & Saks, 2011). Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Kapasitas inovasi individu tidaklah terpisah dari komitmen dan keterlibatan, faktanya, karyawan dapat menjadi kreatif hanya jika mereka merasa nyaman dengan dan terlibat dalam organisasi mereka. Akibatnya, berbagi visi perusahaan dan menyebarkan informasi yang relevan mendorong

karyawan untuk berpartisipasi dalam penerapan strategi bisnis baru dan proaktif dalam mencari solusi untuk masalah (Coelho et al., 2011).

Sejak adanya inovasi dan penemuan teknologi baru komputer termasuk dibidang sumber daya manusia dimanfaatkan oleh hrd untuk pencatatan dan data terkait karyawan secara komputerisasi yang lebih dikenal dengan nama *human resources information system (HRIS)*. Untuk lebih memahami konsep kapasitas inovasi, pertama-tama penting untuk mendefinisikannya. Menurut Iqbal (2011), kreativitas atau inovasi dari seorang individu dapat diartikan sebagai “Ide, proses atau produk yang baru dan berguna yang ditawarkan oleh seorang karyawan, sebagaimana dinilai oleh orang lain yang relevan”. Kapasitas inovasi individu dalam perspektif yang berbeda. Borjesson, Elmquist, dan Hooge (2014) menganjurkan bahwa organisasi harus menyadari kebutuhan kritis dari pengembangan kapasitas inovasi individu secara terus-menerus. Pengembangan kapasitas inovasi membutuhkan keterlibatan manajer selama proses pembelajaran, dan menyiapkan kebijakan yang memadai dan perubahan seperti penggunaan sumber daya yang tersedia. Di PT. Bank X penerapan *human resources information system* sejauh ini digunakan untuk administrasi personalia, manajemen waktu dan tenaga kerja, rekrutmen elektronik, administrasi kompensasi dan tunjangan, evaluasi kinerja elektronik, pelatihan dan pengembangan elektronik dan komunikasi.

Meningkatkan fungsi sumber daya manusia memungkinkan untuk meningkatkan berbagai layanan yang ditawarkannya, *human resources information system* berkontribusi untuk memodernisasi dan mengembangkan

fungsi sumber daya manusia. *Human resources information system* ditujukan untuk mendukung keputusan operasional membuat, mengevaluasi program dan kegiatan rutin sehari-hari (Chauhan, Sharma, & Tyagi, 2011). Kreativitas harus diperkuat dengan tingkat kemauan dan komitmen dari individu itu sendiri yang akan membantu individu untuk mengembangkan, mempertahankan ide-ide kreatifnya dalam berinovasi yang akan meningkatkan kinerja individu. Tingkat partisipasi yang tinggi akan menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk membawa ide-ide baru dan bertukar pengetahuan dalam proses inovasi yang sedang berlangsung dan, pada gilirannya, meningkatkan hasil inovatif (Singh, 2018).

## 1.2. Ruang Lingkup Masalah

Adapun batasan yang penulis buat dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan dalam tulisan ini dibuat atas dasar pengembangan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini merupakan modifikasi model, atau modifikasi metode penelitian dari Nejb Ben Moussa,, Rakia El Arbi (2020).
2. Batasan atau limitasi dari kerangka penelitian ini adalah Peningkatan Kinerja Berdasarkan Inovasi Teknologi yang mendorong *Human Resources Information System Succses* (HRIS) dan Komitmen Afektif pada karyawan bagian operasional PT. Bank X Tbk.
3. Variabel independen dari penelitian ini adalah Inovasi dan human resources information system (HRIS) serta pengaruhnya terhadap

variabel intervening yaitu: komitmen afektif dan pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Variabel inovatif dan HRIS merupakan variabel independen dalam tulisan ini karena dapat memberi dampak yang nyata kepada variabel intervening yaitu komitmen afektif dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

4. Objek penelitian ini adalah karyawan tetap dilevel staff bagian operasional PT. Bank X Tbk sejumlah 44 orang.

### 1.3. Rumusan Masalah

Fenomena pengadministrasian kepegawaian secara manual saat ini dan penggunaan system HRIS yang tidak maksimal dan tidak informatif bahkan menghambat kemajuan inovatif didalam system kepegawaian pada PT. Bank X, maka hal tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah inovasi karyawan *berpengaruh positif terhadap* komitmen karyawan pada PT. Bank X
2. Apakah penggunaan HRIS *berpengaruh positif terhadap* komitmen karyawan pada PT. Bank X
3. Apakah inovasi karyawan *berpengaruh positif terhadap* kinerja karyawan PT Bank X
4. Apakah penggunaan HRIS *berpengaruh positif terhadap* kinerja karyawan PT Bank X
5. Apakah komitmen karyawan *berpengaruh positif terhadap* kinerja karyawan PT. Bank X

6. Apakah inovasi karyawan *berpengaruh terhadap* kinerja karyawan PT. Bank X *melalui* komitmen karyawan
7. Apakah penggunaan HRIS *berpengaruh terhadap* pengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. Bank *melalui* komitmen karyawan

#### 1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana manfaat aplikasi *human resources information system* di PT. Bank X Tbk memberikan dampak terhadap penataan data karyawan di HRD department dan peningkatan kreasi atau inovasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Disamping itu studi kami juga mencoba untuk menentukan dampak langsung *human resources information system* terhadap kapasitas inovasi karyawan di di sebuah bank swasta devisa nasional khususnya didepartemen SDM dan untuk menunjukkan apakah hubungan ini dimoderasi oleh komitmen afektif.

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut maka penulis memiliki maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *Inovasi* terhadap *Komitmen Afektif*
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *HRIS* terhadap *Komitmen Afektif*
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *Inovasi* terhadap *Kinerja Karyawan*

4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *HRIS* terhadap *Kinerja Karyawan*
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh positif *Komitment Afektif* terhadap *Kinerja Karyawan*
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Inovasi* terhadap *Kinerja Karyawan* melalui *Komitmen Afektif*
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *HRIS* terhadap *Kinerja Karyawan* *HRIS success* melalui *Komitmen Afektif*

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Setiap hasil penelitian akan memberikan manfaat untuk peneliti, tempat yang diteliti dan tempat atau instansi dimana penelitian tersebut harus diserahkan hasilnya. Selain sebagai syarat kelulusan sebagai sarjana manajemen di STIE Indonesia Banking School, dari hasil penelitian ini akan memberikan penulis tambahan ilmu dan pemahaman perihal Peningkatan Kinerja Berdasarkan Inovasi Teknologi yang mendorong *Human Resources Information System Succses (HRIS)* dan *Komitmen Afektif* serta tambahan pengetahuan dan pengalaman atas fenomena dunia pekerjaan. Selain untuk penulis, hasil penelitian akan bermanfaat bagi PT Bank X dalam hal, sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan sistem administrasi kepegawaian dan sebagai bahan pertimbangan untuk evaluasi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktifitas karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **1.6 Sistematika Penelitian**

Untuk kemudahan dalam pembuatan dan membaca tulisan hasil dari

penelitian, berikut susunan sistematika penulisan :

#### Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara umum mengenai latar belakang, fenomena dari penelitian, pengemukaan masalah, batasan penelitian, manfaat dan tujuan penelitian serta sistematika penulisan.

#### Bab II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan penjelasan pembuatan tulisan dari hasil penelitian dan perbandingan dengan penelitian terdahulu serta teori-teori yang melatarbelakangi tulisan tersebut.

#### Bab III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini adalah penjelasan hasil penelitian berdasarkan pendekatan, metode, teknik atau cara untuk mengetahui masalah penelitian dan menganalisa dan memberikan arahan penyelesaian masalah melalui pengumpulan data, analisa data, pengujian dan metode yang tepat.

#### BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan urutan penelitian dimulai dari permasalahan, review dan pengumpulan data, uji validitas dan realibilitas terhadap permasalahan dalam penelitian serta analisis dan pembahasan hasil penelitian.

#### BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan pemaparan kesimpulan dari data penelitian, review penelitian dan hasil penelitian ini.